

La Défense, le 3 mai 2013

MESSAGE 2013-15

L'indemnité de Responsabilité et de Performance à la croisée des chemins

La crise traversée actuellement par le dispositif d'attribution de la part « Résultats » de l'IRP (le PPI) est à mettre au débit des carences dans le suivi de sa préparation et de sa mise en œuvre par l'Administration. Ce système semble dépasser l'attention et l'intérêt que les services de gestion et les responsables locaux devraient y consacrer, ce qui a abouti à le rendre à la fois trop lourd et illisible pour nos collègues, lors de sa construction comme lors de son évaluation.

Il est désormais temps de se poser la question de son évolution et de sa réforme. La voie nous semble exister, pour un projet de management et de pilotage des commissaires de police, construit avec leur hiérarchie directe, qui écarte la pratique de l'appréciation à géométrie variable.

Le Syndicat des Commissaires de la Police Nationale attire l'attention sur le risque majeur que présenterait une attribution qui ne reposerait pas, formellement et objectivement, sur l'activité propre et personnelle des commissaires de police, tant en termes de perception par les autres Corps, qu'en termes de pérennité de son financement.

Petit rappel de l'histoire du dispositif…

L'Indemnité de Responsabilité et de Performance, imaginée et négociée par le SCPN à l'occasion du protocole additionnel au protocole initial "Corps et Carrières", signé en 2009, a représenté une avancée très importante pour le Corps de Conception et de Direction. **Transformant l'expérience de la contractualisation**, elle en confirmait le principe par la désignation de postes particulièrement difficiles, et l'attribution d'une part variable de la rémunération des commissaires de police à partir de résultats individuels.

Dans le dispositif de **contractualisation, cette part variable était "objectivée**" par la définition "ex ante" d'objectifs et de critères de réalisation, qui permettaient à un comité de suivi, auquel participaient les syndicats du Corps, de décider d'une attribution concertée et contradictoire.

L'Administration ayant refusé en 2009 de maintenir ce comité de suivi, le SCPN a posé les mêmes **exigences de transparence et d'objectivité dans l'attribution de la part variable** de l'IRP. Nous proposions donc de confirmer l'existence d'objectifs préalables, dont la réalisation permettrait d'attribuer tout ou partie de la part "performance".

Au regard de l'importance des montants engagés, nous estimions essentiels de prévenir la critique d'une attribution de prime individuelle sur la base de résultats collectifs du service, en créant un Projet de Performance individuel (PPI). Ce dispositif, dans une logique de contrat individualisé, permettait à la fois la **reconnaissance de l'engagement particulier de certains commissaires de police volontaires, et constituait à la fois un outil de rénovation, de modernisation des pratiques professionnelles, en ligne avec notre appartenance aux corps de la haute Fonction Publique.**

L'évaluation de ces PPI relevait, dans notre proposition initiale, de personnels dédiés de l'IGPN, dont des antennes zonales dotées d'un nouveau métier, celui de l'évaluation, valideraient et détermineraient objectivement le niveau de réalisation des PPI. Ces projets auraient été ainsi modélisés, puis éventuellement diffusés au niveau national au titre des "bonnes pratiques" professionnelles pouvant enrichir le corpus opérationnel de la Police Nationale.

La conception des PPI relevait des directions actives, qui en définissant les objectifs nationaux, en permettaient une déclinaison territoriale, au cours d'un échange d'idée et d'une conception très partagée entre le commissaire volontaire et son responsable hiérarchique. Le PPI devenait ainsi un moteur de l'application des priorités nationales au plus près du terrain, en marquant l'engagement des chefs de service au travers de leur capacité d'innovation et d'impulsion personnelle, dont le métier consiste, il convient de le rappeler, à animer une équipe dans un objectif de performance.

Dans l'esprit de ce processus, l'élaboration d'un PPI ne pouvait se faire sur un coin de table, en urgence et sous la pression de délais contraints, sans aucune assistance de son supérieur hiérarchique ou du service central de gestion. C'est pourtant ce qu'il est le plus souvent advenu. Et c'est tout particulièrement ce que nous avons observé pour la campagne 2013 de l'IRP.

Pour apprécier la pratique actuelle…

Peu de directions se sont réellement appropriées le dispositif, n'y voyant qu'une contrainte bureaucratique et de gestion supplémentaire, ne diffusant ni priorité utilisable ni "mode d'emploi" pour en faciliter le déploiement. Projets produits à la hâte, sans construction itérative entre le commissaire et son supérieur, aussi mal validés qu'évaluables, souvent sans thésaurus de référence, les PPI ont été trop souvent que l'ombre trouble de leur idée originelle. Le plus souvent au préjudice des collègues qui s'y sont impliqués.

Le SCPN a insisté, au fil des comités de suivi, pour que les meilleurs PPI soient diffusés nationalement à titre d'exemples, pour que la note de service soit diffusée très en amont (dès juin de l'année n-1), pour que les directions clarifient leurs objectifs nationaux, pour que l'animation et le portage local soit valorisé…

Ces engagements pris, notamment au cours de la réunion de mars 2012, n'ont été suivis que de peu de réalisations concrètes. Le bilan qualitatif établi par l'IGPN, complet et contenant tous les ingrédients de la réussite, n'a été que peu utilisé par les directions d'emploi.

Le SCPN considère même avec amertume que certains décideurs, que l'objectivité d'attribution ne semblait que bien peu concerner, ont milité pour la disparition ou la marginalisation du PPI. Il est parfois plus facile de régler les choses entre soi, loin du contrôle et du débat objectif.

Et préparer son avenir…

Nous sommes donc à un moment crucial de l'évolution du dispositif de l'Indemnité de Responsabilité et de Performance. Le SCPN a déjà écrit son refus absolu de voir la liste des postes "difficiles" et "très difficiles" changer en cours d'affectation des commissaires de police bénéficiaires.

Le SCPN a déjà dit également son attachement, non pas au PPI lui-même, mais **au respect d'un processus d'attribution de la part "résultats" qui garantisse son objectivité et qui prémunisse contre les critiques de la rémunération individuelle pour des réalisations collectives.**

Le SCPN attire aujourd'hui l'attention de tous les acteurs de l'IRP, au lendemain de la réunion du comité de suivi de l'IRP, sur **les dangers de l'abandon du PPI sans son remplacement par un autre dispositif**. Certes, les sirènes de la démagogie sonnent fort. Mais nous devons tous mesurer avec précision les risques de la destruction d'un système cohérent pour le seul avantage de la facilité.

- Quelle sera la légitimité d'un dispositif ne présentant aucune garantie d'objectivité pour ses bénéficiaires, ni d'utilité pour l'Administration ?

- Comment nos collaborateurs vont-ils comprendre que ces **sommes, importantes**, ne sont pas des "bonus" assimilables à de l'argent mal gagné par des "traders" qui jouent sur le travail des autres, mais **la juste rémunération d'un sur-engagement de certains autour d'une idée d'amélioration du service rendu au public?**

Certes, les officiers de police vont bénéficier d'une IRP, dont la part "performance" ne reposera pas sur un projet. Nous observerons avec attention comment sera perçu cet indemnitaire par leurs propres collaborateurs, et comment leurs organisations représentatives justifieront ces sommes qu'elles ont tant décriées quand elles bénéficiaient aux commissaires de police…

Pour sa part, le SCPN n'a pas le projet de positionner les commissaires de police sur le régime des officiers, mais de valoriser notre capacité collective d'imagination et de conception qui doit pouvoir se traduire de manière opérationnelle.

Le SCPN estime donc qu'il est temps de revenir à l'esprit initial tout en simplifiant le processus de mise en œuvre. Cela évitera que "l'école des fans" d'une attribution systématique et tournante vienne ridiculiser l'IRP au point que certains, dans les environs de Bercy, en viennent à en douter de la légitimité.

Convaincu que l'engagement des commissaires de police au sein et à la tête des services peut être reconnu, valorisé et récompensé par un outil, simplifié, qui reflète leur plus value, le SCPN formulera dans les jours qui viennent des pistes de propositions à l'attention de la DRCPN pour qu'elle fasse progresser, dans une recherche de simplification et de transparence, ce dispositif.

Nous restons bien évidemment à votre disposition pour recueillir vos remarques et suggestions.

Emmanuel ROUX — Secrétaire Général

Céline BERTHON — Secrétaire Général adjoint

Tour Gambetta,1 & 2 square Henri Régnault, appt. 163 - 92 400 COURBEVOIE, LA DEFENSE 6
Tel : 01.49.67.02.40 [41] - Site : www.le-scpn.fr - mail : secretariat@le-scpn.fr
Organisation affiliée à la Fédération Autonome des Métiers de l'Intérieur et à la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires